

Sygn. akt IV P 68/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 września 2018 roku

Sąd Rejonowy w Człuchowie IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia Sądu Rejonowego Marek Osowicki
Ławnicy:	Jan Poczekajło, Renata Kiedrowicz
Protokolant:	sekretarz sądowy Anna Górską

po rozpoznaniu w dniu 14 września 2018 roku w Człuchowie

sprawy z powództwa M. K. (1) i P. K.

przeciwko (...) Spółka z o.o. Sp.k. w B.

o odszkodowanie

1. Zasądza od pozwanego (...) Spółka z o.o. SP.K. w B. na rzecz powoda M. K. (1) kwotę 17 316,63 zł (siedemnaście tysięcy trzysta szesnaście złotych 63/100) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 24 maja 2018 roku do dnia zapłaty, tytułem odszkodowania.
2. Zasądza od pozwanego (...) Spółka z o.o. SP.K. w B. na rzecz powoda M. K. (1) kwotę 180 zł tytułem kosztów procesu.
3. Oddala powództwo w stosunku do P. K..
4. Zasądza od powoda P. K. na rzecz pozwanego (...) Spółka z o.o. SP.K. w B. kwotę 180 zł tytułem kosztów procesu.
5. Nakazuje ściągnąć od pozwanego (...) Spółka z o.o. SP.K. w B. na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Człuchowie kwotę 932 zł tytułem kosztów sądowych.
6. Wyrokowi w punkcie 1 nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 5 806,08 zł .

Sygn. akt IV P 68/18

UZASADNIENIE

Pełnomocnik powoda M. K. (1) wniosła przeciwko pozwanej (...) Sp. z o.o. sp. k. w B. o zapłatę kwoty 17.316,63 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę z winy pracownika. W uzasadnieniu pozwu wskazała, że podane przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia są nieprawdziwe i niedoprecyzowane. W oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z 16 kwietnia 2018 roku zostały wskazane nieprawdziwe zarzuty o uczestnictwie powoda w zмовie przeciwko pracodawcy, a ponadto nie zostały wskazane konkretne zachowania powoda mające świadczyć o

zawinionym naruszeniu podstawowych obowiązków pracowniczych określone w ogólny sposób jako „nacechowane złą wiarą nadużywanie pracowniczego prawa do krytyki stosunków istniejących w zakładzie pracy”, co świadczy o wadliwości przedmiotowego oświadczenia i de facto niezgodności z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę.

Pełnomocnik powoda P. K. wniosła przeciwko pozwanej (...) Sp. z o.o. sp. k. w B. o zapłatę kwoty 2.083,00 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę z winy pracownika. W uzasadnieniu pozwu wskazała, że podane przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia są nieprawdziwe i niedoprecyzowane. W oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z 16 kwietnia 2018 roku zostały wskazane nieprawdziwe zarzuty o uczestnictwie powoda w zмовie przeciwko pracodawcy oraz aroganckim odzywaniu się do pełnomocnika pracodawcy, a ponadto nie zostały wskazane konkretne zachowania powoda mające świadczyć o zawinionym naruszeniu podstawowych obowiązków pracowniczych określone w sposób ogólny jako „nacechowane złą wiarą nadużywanie pracowniczego prawa do krytyki stosunków istniejących w zakładzie pracy”, co świadczy o wadliwości przedmiotowego oświadczenia i de facto niezgodności z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę.

Pełnomocnik pozwanej w sprzeciwie od nakazu zapłaty wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powodów na rzecz pozwanej kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu sprzeciwu wskazała, że powód M. K. (1) na początku kwietnia 2018 r. zwrócił się do pozwanej o podwyżkę. Wniosek ten został przez pozwaną uwzględniony i powód M. K. (1) otrzymał podwyżkę. Jednocześnie powód M. K. (1) powiedział przedstawicielowi pozwanej, że nie jest jedyną osobą żądającą podwyżki i jeżeli pozostałe osoby również nie otrzymają podwyżki, to firma będzie miała problem. W tym samym czasie, do innych przedstawicieli pozwanej, dotarły informacje, że wśród pracowników są osoby, w tym powód P. K., niezadowolone z wysokości swojego wynagrodzenia i aby wymóc na pracodawcy presję, osoby te planują wziąć jednocześnie urlopy na żądanie bądź zwolnienia lekarskie. Następnie 3 osoby z I-ej zmiany, odpowiedzialne za obsługę wycinarek laserowych, w tym powodowie, nie stawili się w pracy albowiem tego samego dnia wzięły urlop na żądanie, a na kolejny okres, tygodnia bądź dwóch, pracownicy ci przedstawili zwolnienia lekarskie. W tym samym czasie, jak się później dowiedziała pozwana, pracownicy, w tym powodowie, założyli nieformalną grupę o nazwie (...). Głównymi „działaczami” grupy byli powodowie. Celem tej grupy było spowodowanie paraliżu produkcyjnego i chaosu organizacyjnego w zakładzie pracy co miało doprowadzić na wyrażenie zgody pracodawcy na podwyżki dla pracowników. Przerwy w pracy spowodowane zaplanowaną nieobecnością kilku pracowników z tej samej zmiany miał narazić pracodawcę na olbrzymie straty. Grupa organizowała swoje działania poprzez komunikatory i aplikacje na swoich telefonów komórkowych. Początkowo liczyła 10 osób, jednakże część z nich sama zrezygnowała z uczestnictwa, a część została usunięta przez samych działaczy przez zbyt małą aktywność. Powodowie nawoływali członków grupy do zachowania jedności i nie przyjmowania indywidualnie małych podwyżek. Ponadto powodowie nie tylko wysyłali wiadomości na telefony komórkowe, ale również rozmawiali z innymi współpracownikami w trakcie pracy, na hali produkcyjnej, nawołując ich do twardej i nieugiętej postawy wobec pozwanej. Członkowie grupy, w tym powodowie, zmówili się, aby nie stawili w pracy w kolejnych dniach oraz instruowali się nawzajem m. in. o trybie zgłaszania swojej nieobecności w sposób jak najbardziej uciążliwy dla pracodawcy. Niestawiennictwo członków grupy doprowadziło pracodawcę do poważnej dezorganizacji systemu pracy u pozwanej i opóźnień w produkcji. Dlatego pozwana pod powzięciu informacji o roli jaką odegrali powodowie w tych wydarzeniach, rozwiązała z nim umowę o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy.

Sąd ustalił co następuje:

Powód M. K. (1) był zatrudniony w (...) Sp. z o.o. sp. k. w B. od 27.03.2015 r. do 18.04.2018 r. na stanowisku operator wycinarki laserowej, operator wózka widłowego.

(dowód: umowy o pracę k. 17-18, świadectwo pracy k. 16)

Powód P. K. był zatrudniony w (...) Sp. z o.o. sp. k. w B. od 28.11.2017 r. do 21.04.2018 r. na stanowisku operator wycinarki laserowej, operator wózka widłowego.

(dowód: akta osobowe powoda cz. B, C)

Do obowiązków powodów należało między innymi obsługa wycinarki laserowej, prostowarki, stanowiska szlifierskiego, wózka widłowego, żurawia, przygotowywanie towaru do wysyłki, czuwanie nad prawidłową jakością wykonywanych wyrobów, kompletowanie dostaw dla klientów zapewniając ich jakościową i terminową realizację.

(dowód: akta osobowe powodów cz. B, opis stanowiska pracy)

Powodowie należeli do grupy (...). Powód P. K. był liderem tej grupy i namawiał innych pracowników do pójścia na urlopy na żądanie i na zwolnienia lekarskie. P. K. gestykulując rękoma powiedział dyrektorowi zarządzania Ł. H., że jak nie udzieli podwyżek to wykończy go chorobowym.

(dowód: zeznania świadków: k. 97-99 A. C. od 00:24:25 do 00:56:46, D. C. od 00:57:17 do 01:18:09, Ł. H. od 01:18:23 do 01:31:58, M. K. (2) od 01:43:10 do 01:58:29, wydruki k. 38-77).

W dniu 13 kwietnia 2018 r. powód M. K. (1) wraz z dwoma innymi osobami nie stawili się w pracy wnosząc o udzielenie urlopu na żądanie. Następnie powód był nieobecny w pracy w wyniku zwolnienia lekarskiego od dnia 16.04.2018 r. do dnia 22.04.2018 r. (dowód: zeznania świadków: M. A. k.96v-97 od 00:07:35 do 00:11:37 M. K. (2) k. 99-99v. od 01:43:10 do 01:49:06, zwolnienie lekarskie k. 36).

Pozwana rozwiązała umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodem M. K. (1) z dniem 18 kwietnia 2018 r. z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych polegających na nieprzestrzeganiu zasad współzycia społecznego w zakładzie pracy poprzez: branie udziału w zмовie przeciwko pracodawcy i zamiar nie stawiania się w kolejnych dniach (urlop na żądanie, zwolnienie lekarskie) oraz nacechowane złą wiarą nadużywanie pracowniczego prawa do krytyki stosunków istniejących w zakładzie pracy.

(dowód: akta osobowe powoda cz. C)

Pozwana spółka wypowiedziała z powodowi P. K. umowę o pracę 17 kwietnia 2018 roku, a następnie rozwiązała umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodem P. K. z dniem 21 kwietnia 2018 r. z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych polegających na nieprzestrzeganiu zasad współzycia społecznego w zakładzie pracy poprzez: branie udziału w zмовie przeciwko pracodawcy i zamiar nie stawiania się w kolejnych dniach (urlop na żądanie, zwolnienie lekarskie) zakłócanie spokoju i porządku w miejscu pracy, podejmowanie działań w celu dezorganizacji pracy oraz lekceważące i aroganckie wypowiedzi w stosunku do pełnomocników pracodawcy, odmawianie wykonania poleceń oraz nacechowane złą wiarą nadużywanie pracowniczego prawa do krytyki stosunków istniejących w zakładzie pracy

(dowód: akta osobowe powoda cz. C)

Sąd zważył co następuje:

Powództwo zasługuje na uwzględnienie co do jednego z powodów.

Zgodnie z przepisem art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

Należy podkreślić, iż rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Nie każde bowiem naruszenie obowiązków pracowniczych usprawiedliwia sięgnięcie do art. 52 k.p. Stosowanie tego trybu rozwiązania uzasadnia tylko ciężkie naruszenie i to podstawowych obowiązków pracowniczych. Wprawdzie ustawodawca nie sprecyzował

w kodeksie pracy pojęcia zawinionego naruszenia obowiązków pracowniczych, wydaje się jednak, że przy ustaleniu ciężkości ich naruszenia winien być brany pod uwagę stopień winy pracownika, intensywność i jej nasilenie (umyślność i rażące niedbalstwo), intencje pracownika, pobudki jego działania (komentarz do kodeksu pracy pod redakcją prof. dr hab. Urszuli Jackowiak, Fundacja Gospodarcza Gdynia 2001, str. 192).

Do podstawowych obowiązków pracownika należy między innymi dbanie o dobro zakładu pracy, chronienie jego mienia i przestrzeganie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego (art. 100 k.p.).

Zgodnie z przepisem art. 30 § 4 k.p., w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu z pracownikiem umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być wskazana rzeczywista i konkretna przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę.

Ciężar udowodnienia zasadności przyczyny stanowiącej podstawę rozwiązania umowy o pracę obciąża pracodawcę, a pracownika natomiast obciąża dowód istnienia okoliczności przytoczonych przez niego w celu wykazania, że rozwiązanie jest nieuzasadnione (wyr. SN z 8.9.1977 r., I PRN 17/77, (...) 1978, Nr 5, s. 70).

O stopniu winy wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika. Przyjmuje się, że jeżeli pracownik przewiduje wystąpienie szkodliwego skutku swojego zachowania i celowo do niego zmierza lub co najmniej się nań godzi, można mu przypisać winę umyślną. Rażące niedbalstwo jest natomiast wyższym od niedbalstwa stopniem winy nieumyślnej. O ile niedbalstwo określa się jako niedołożenie należytej staranności ogólnie wymaganej w stosunkach danego rodzaju, to przez rażące niedbalstwo rozumie się niezachowanie minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania się w danej sytuacji. O przypisaniu danej osobie winy w tej postaci decyduje zatem zachowanie się przez nią w określonej sytuacji w sposób odbiegający od miernika staranności minimalnej (tak: postan. SN z 4.06.2013 r., II PK 35/13).

W rozpoznawanej sprawie jak wynika z oświadczenia pracodawcy przyczyną rozwiązania z powodem M. K. (1) umowy o pracę było ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegających na nieprzestrzeganiu zasad współżycia społecznego w zakładzie pracy poprzez: branie udziału w zмовie przeciwko pracodawcy i zamiar nie stawiania się w kolejnych dniach (urlop na żądanie, zwolnienie lekarskie) oraz nacechowane złą wiarą nadużywanie pracowniczego prawa do krytyki stosunków istniejących w zakładzie pracy.

W przypadku powoda P. K. przyczyną rozwiązania stosunku pracy było ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegających na nieprzestrzeganiu zasad współżycia społecznego w zakładzie pracy poprzez: branie udziału w zмовie przeciwko pracodawcy i zamiar nie stawiania się w kolejnych dniach (urlop na żądanie, zwolnienie lekarskie) zakłócanie spokoju i porządku w miejscu pracy, podejmowanie działań w celu dezorganizacji pracy oraz lekceważące i aroganckie wypowiedzi w stosunku do pełnomocników pracodawcy, odmawianie wykonania poleceń oraz nacechowane złą wiarą nadużywanie pracowniczego prawa do krytyki stosunków istniejących w zakładzie pracy.

W ocenie sądu pracodawca nie naruszył przepisów formalnych dotyczących trybu wypowiedzenia umowy o pracę (art. 30 § 2, 3, 4 i 5 k.p.), złożył oświadczenie w formie pisemnej, zachował wymagany okres wypowiedzenia, podał przyczyny wypowiedzenia i pouczył o prawie odwołania do sądu pracy.

W ocenie sądu z jasnych, logicznych, korespondujących ze sobą a przez to zasługujących na wiarę zeznań świadków zarówno z kadry zarządzającej pozwanej, tj. Ł. H. i M. K. (2), jak i kolegów z pracy powodów, tj. A. C. i D. C., to właśnie powód P. K. był prowodyrem, inicjatorem „akcji buntowej” przeciwko pozwanej mającej na celu wymuszenie na pracodawcy podwyżki płac poprzez zagrożenie jej interesom. To powód P. K. najwięcej czasu – swojego pracowniczego czasu – poświęcał na rozmowy z innymi pracownikami, dyskusje z nimi, nakłanianie ich na pójścia na zwolnienia lekarskie, a wcześniej na urlopy na żądanie, a nawet do złożenia wypowiedzeń umów o pracę zapewniając kolegów o załatwieniu im pracy w innym zakładzie.

Co więcej jak wynika z zeznań wszystkich świadków powód P. K. w stosunku do dyrektora zarządzającego i kierownika produkcji używał słów niecenzuralnych, naruszających ich dobre mienie i godność, a nadto gwałtownie przy tym gestykułował, co stanowiło naruszenie spokoju i porządku pracy.

Zdaniem sądu powyższe świadczy o umyślnym i ciężkim naruszeniu przez powoda P. K. podstawowego obowiązku pracownika dbania o dobro i mienie pracodawcy oraz przestrzegania zasad współżycia społecznego w zakładzie pracy. Tym bardziej, że w wyniku jego namów oraz przekazanych instrukcji trzech pracowników pozwanej spółki złożyło najpierw wnioski o urlopy na żądanie, a następnie przedstawili zwolnienia lekarskie w celu spowodowania paraliżu produkcyjnego i chaosu organizacyjnego w zakładzie pracy pozwanej.

W ocenie sądu pracodawca w żaden sposób nie wykazał, że powodowie M. K. (1) i P. K. naruszyli obowiązki pracownicze polegające na „nacechowane złą wiarą nadużywanie pracowniczego prawa do krytyki stosunków istniejących w zakładzie pracy” ani nie przekroczyli granic dopuszczalnej krytyki pracodawcy. W prywatnych rozmowach pracownicy mają prawo do poruszania różnych tematów m. in. związanych z pracą, a ich prywatne rozmowy nie mogą być podstawą do uznania, że naruszają obowiązki pracownicze.

W ocenie sądu w niniejszej sprawie pozwana spółka w stosunku do powoda P. K. nie naruszyła przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia.

Mając na uwadze powyższe sąd na podstawie art. 56 § 1 k.p. a contrario oddalił powództwo P. K..

Zdaniem sądu w niniejszej sprawie pracodawca, mimo spoczywającego na nim ciężaru dowodu, nie wykazał, iż powód M. K. (1) naruszył podstawowe obowiązki pracownicze w sposób ciężki i to zwinny umyślnej lub rażącego niedbalstwa.

W sprawie bezsporne było, iż powód i dwie inne osoby złożyli wnioski o urlopy na żądanie, a następnie korzystali ze zwolnienia lekarskiego z powodu niezdolności do pracy.

O terminie urlopu wykorzystywanego na żądanie decyduje pracownik. Zgłoszenie żądania udzielenia urlopu wypoczynkowego powinno nastąpić najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu. Pracownik nie może rozpocząć urlopu "na żądanie", dopóki pracodawca nie wyrazi na to zgody, czyli nie udzieli mu takiego urlopu. Pracodawca może zatem odmówić żądaniu pracownika ze względu na szczególne okoliczności, które powodują, że jego zasługujący na ochronę wyjątkowy interes wymaga obecności pracownika w pracy.

W przedmiotowej sprawie pracodawca nie poinformował powoda o odmowie udzielenia urlopu na żądanie. Jak wynika z jasnych i logicznych zeznań świadka M. K. (2), który jest kierownikiem produkcji pozwanej spółki po uzyskaniu informacji od powoda i dwóch innych osób o żądaniu przez nich urlopu, zorganizował on zastępstwo podczas ich nieobecności. Kierownik produkcji M. K. (2) zeznał jednoznacznie, iż tym pracownikom udzielono urlopu na żądanie. W świetle powyższych okoliczności a w szczególności wiarygodnych zeznań bezpośredniego przełożonego powodów kierownika K., nie sposób dać wiary zeznaniom świadka Ł. H., iż powodom nie udzielono urlopu na żądanie.

Skoro pracodawca udzielił urlopu na żądanie i zorganizował zastępstwo, to nie może czynić zarzutu pracownikowi, że korzystając z tego urlopu ciężko naruszył obowiązki pracownicze. Pracodawca z uwagi na konieczność zapewnienia wykonywania zadań przez zakład, mógł wyraźnie odmówić udzielenia urlopu na żądanie konkretnemu pracownikowi.

O niezdolności do pracy pracownika decyduje, w każdym przypadku, uprawniony lekarz a nie pacjent.

Jeżeli pracodawca ma wątpliwości co do zasadności wystawionego przez lekarza zaświadczenia o niezdolności do pracy lub sposobu wykorzystywania przez pracownika zwolnienia lekarskiego to ma prawo przeprowadzać kontrolę wykorzystywania przez pracowników zwolnień lekarskich stwierdzających niezdolność do pracy z powodu choroby. Może żądać od pracownika wyjaśnienia, w jaki sposób wykorzystywał zwolnienie lekarskie czy też wystąpić do ZUS o zbadanie zasadności wystawionego zwolnienia lekarskiego (rozporządzenie (...) z 27.5.1999 r. w sprawie

szczegółowych zasad i trybu kontroli prawidłowości wykorzystywania zwolnień lekarskich od pracy oraz formalnej kontroli zaświadczeń lekarskich, Dz.U. Nr 65, poz. 743).

Pracownicy nie mają obowiązku wcześniejszego powiadamiania pracodawcy o „planowanym” zwolnieniu lekarskim.

W niniejszej sprawie zwolnienia lekarskie pracowników pozwanej spółki były wystawione przez dwóch różnych lekarzy.

Powód M. K. (1) w terminie przewidzianym prawem złożył zaświadczenie o niezdolności do pracy. Pracodawca nie skorzystał ze swojego prawa wystąpienia do ZUS o zbadanie zasadności zwolnienia lekarskiego powoda. Tym samym nie kwestionował jego zasadności i nie może z tego powodu czynić zarzutu względem pracownika.

W ocenie sądu z jasnych, logicznych, korespondujących ze sobą a przez to zasługujących na wiarę zeznań świadków A. C. i D. C. wynika, że powód M. K. (1) nie był inicjatorem zdarzeń z kwietnia 2018 r. Powód M. K. (1) jedynie uległ namowom P. K. do uczestniczenia w akcji pracowników, realizował instrukcje od niego otrzymane dotyczące wzięcia urlopu na żądania, a później zwolnienia lekarskiego.

Stopień winy powoda M. K. (1) i jej nasilenie oraz pobudki jego działania w ocenie sądu nie stanowiły ciężkiego naruszenia z winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 k.p.

Sąd pracy nie jest związany oceną pracodawcy co do ciężkości naruszenia obowiązków pracowniczych.

Uznając zatem, że rozwiązanie z powodem M. K. (1) umowy o pracę bez wypowiedzenia naruszało przepisy o rozwiązywaniu umów w tym trybie Sąd zasądził na podstawie art. 56 k.p. w zw. z art. 58 k.p. na rzecz powoda M. K. (1) kwotę 17.316,63 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 24 maja 2018 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania i oddalił powództwo P. K. jako niezasadne.

O kosztach procesu sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. i § 9 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804 ze zm.), zasadzając od powoda P. K. na rzecz pozwanej spółki kwotę 180 zł tytułem kosztów procesu.

O kosztach sądowych sąd orzekł stosownie do treści przepisu art. 113 ustawy z 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych dzieląc pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w uchwale z 5.03.2007 r. (I PZP 1/2007 publ. OSNP 2007/19-20 poz. 269) nakazując ściągnąć od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Człuchowie kwotę 932 zł przyjmując, iż na koszty sądowe składa się opłata stosunkowa od pozwu w wysokości 5% od wartości przedmiotu sporu oraz koszty stawienia świadka w wysokości 56,16 zł.

Wyrokowi w punkcie pierwszym sąd nadał na podstawie przepisu art. 477² § 1 k.p.c. rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda M. K. (3).